

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Agung Wahyu Irawan
agungwahyu049@gmail.com
Prijadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out how far the effect of motivation, work environment, and work discipline on employees performance of PT Novell Pharmaceuticall Labs, Surabaya branch. The research was quantitative with primary data, which was taken from respondents questionnaires. Moreover, the data collection technique used saturated sampling (sensus). In line with that, there were 66 respondents of employees who worked at PT Novell Pharmaceuticall Labs, Surabaya branch as the sample. While, independent variables were motivation, work environment and work discipline. Meanwhile, dependent variable was employees performance. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 23. Based on the test result which used t-test, it concluded that motivation had a positive and significant effect performance PT Novell Pharmaceuticall Labs, Surabaya branch. Likewise, work environment had a positive and significant effect performance PT Novell Pharmaceuticall Labs, Surabaya branch.. similarly, work discipline had a positive and significant effect performance PT Novell Pharmaceuticall Labs, Surabaya branch.

Keywords: motivation, work environment, work discioline, employees performance.

ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Novell Pharmaceuticall Labs Cabang Surabaya. Penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan data primer yang didukung data dari setiap responden (kuisisioner). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh (sensus) dengan jumlah sampel enam puluh enam responden karyawan yang bekerja di PT Novell Pharmaceuticall Labs Cabang Surabaya. Variabel independen terdiri dari Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda dan menggunakan program SPSS versi dua puluh tiga. Berdasarkan hasil pengujian yang menggunakan analisis uji t maka hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Novell Pharmaceuticall Labs Cabang Surabaya sedangkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Novell Pharmaceuticall Labs Cabang Surabaya.

Kata Kunci: motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan perusahaan, manusia menjadi unsur terpenting yang ada pada perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang berkerja pada perusahaan tersebut. Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Hal ini membuat perusahaan berusaha untuk membuat perbaikan secara berkala untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Novell Pharmaceutical Labs merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri farmasi. Perusahaan ini memasok bahan obat-obatan sampai produk yang digunakan oleh konsumen untuk meningkatkan kesehatan mereka. Selain itu, obat yang diproduksi perusahaan farmasi juga dibutuhkan oleh rumah sakit atau klinik untuk pasokan obat-obatan baik untuk jangka panjang maupun jangka pendek. Namun, dalam menjalankan aktivitas perusahaan karyawan PT. Novell Pharmaceutical Labs masih mengalami beberapa kendala sehingga tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan dengan baik.

Berikut adalah data penjualan PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya tahun 2020, yaitu:

Tabel 1
Data Penjualan PT. Novell Pharmaceutical Labs Surabaya Tahun 2020

Bulan	Target	Realisasi	Presentase (%)
Januari	139.197.000	126.440.000	90,84
Februari	145.442.000	130.452.000	89,69
Maret	146.842.000	154.054.000	104,91
April	146.842.000	36.354.000	24,76
Mei	145.592.000	66.686.000	45,80
Juni	145.592.000	27.304.000	18,75
Juli	142.427.000	39.798.000	27,94
Agustus	147.127.000	30.560.000	20,77
September	180.548.000	121.673.000	67,39
Oktober	180.548.000	130.763.000	72,43
November	180.998.000	145.756.000	80,53
Desember	180.511.000	135.662.000	75,15

Sumber: Laporan penjualan PT. Novell Pharmaceutical Labs 2020.

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya dapat menjual produknya paling banyak pada bulan maret yaitu sebanyak 104,91%. Pada bulan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan mampu menjual produk melebihi target yang telah ditetapkan. Sedangkan pada bulan januari, february, september, oktober, november serta desember perusahaan mampu menjual lebih dari 50%. Kemudian, bulan juni merupakan penjualan terendah dalam tahun 2020 karena perusahaan hanya mampu menjual sebesar 18,75% dari target yang telah ditetapkan dan sekurang kurangnya masih bisa menutup budget dalam perusahaan sehingga dalam batas-batas tertentu masih menguntungkan perusahaan. Melihat fenomena diatas peneliti menengarai bahwa kemungkinan kurang adanya kompetensi pada diri karyawan di PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berdampak secara langsung pada suatu perusahaan dan apabila kinerja karyawan baik maka yang di dapat perusahaan akan sesuai dengan apa yang di targetkan sehingga keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Hal ini menuntut perusahaan untuk memberikan motivasi agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka terdapat beberapa faktor yang dapat dipertimbangkan. Beberapa kajian teoritis yang dilakukan oleh para ahli bahwa terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Priansa (2017:110) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi manajerial, keterampilan interpersonal, capaian hasil, kepemimpinan, keluaran, standar pekerjaan, kebiasaan kerja, pengetahuan kerja, perilaku dan karakteristik pribadi. Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Selain itu kajian empiris yang dilakukan oleh Yuliana (2017) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Firmansyah (2017) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Logahan *et al.*, (2012) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Hanafi dan Zulkifli (2018) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi. Yanthi *et al.*, (2019) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan motivasi.

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris tersebut peneliti menemukan 20 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, karena keterbatasan waktu, peneliti bermaksud untuk memilih beberapa variabel saja yang kemungkinan mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan. Variabel-variabel yang dimaksud adalah motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Motivasi dipilih peneliti dengan pertimbangan belum adanya kejelasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Ketidak jelasan tersebut ditunjukkan oleh peneliti Hanafi dan Zulkifli (2018) serta Yanthi *et al.*, (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Yuliana (2017) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengkaji ulang bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dipilih peneliti dengan pertimbangan belum adanya kejelasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ketidak jelasan tersebut ditunjukkan oleh peneliti Firmansyah (2017) serta Hanafi dan Zulkifli (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Logahan *et al.*, (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengkaji ulang bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja dipilih peneliti dengan pertimbangan belum adanya kejelasan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ketidak jelasan tersebut ditunjukkan oleh peneliti serta Hanafi dan Zulkifli (2018) serta Yanthi *et al.*, (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Firmansyah (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengkaji ulang bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah motivasi berpengaruh kinerja karyawan di PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh kinerja karyawan di PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya? (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh kinerja karyawan di PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya? sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya. (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya. (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan maka manager perlu memperimbangkan hasil kinerja para karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Wibowo (2015:47) kinerja karyawan merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk

mencapai tujuan organisasi. Perusahaan harus memiliki strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Perlu adanya suatu perencanaan yang baik agar proses peningkatan kinerja karyawan berjalan dengan efektif. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan, akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja yang dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu diadakan penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik untuk kepada karyawan atas rencana karier mereka.

Motivasi

Motivasi adalah pemberian perhatian pada upaya penguatan perubahan perilaku dan bukan pada pemenuhan kebutuhan. Seorang pemimpin perlu meningkatkan motivasi karyawan agar mau dan rela bekerja secara produktif, maka perlu untuk membangkitkan dan mengarahkan perilaku karyawan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Menurut Sunyoto (2013:11) motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Timbulnya motivasi seorang karyawan dapat berasal dari dalam atau luar dirinya, yang akan menggerakkannya untuk melakukan kerja. Motivasi yang berasal dari dalam atau motivasi intrinsik, diartikan sebagai kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang berasal dari dalam diri orang tersebut. Sedangkan motivasi yang berasal dari luar adalah motivasi ekstrinsik yaitu kekuatan dorongan yang berasal dari luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Memotivasi karyawan sangat penting, karena memiliki karyawan yang termotivasi akan turut mendorong pencapaian tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan disekitar tempat kerja, kinerja karyawan yang baik sering berkaitan dengan lingkungan kerja fisik maupun non fisik. di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan, misalnya kebersihan (Nitisemito, 2012:183). Lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan disekitar tempat kerja, kinerja karyawan yang baik sering berkaitan dengan lingkungan kerja fisik maupun non fisik. di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik. Hal yang perlu digaris bawahi adalah bahwa situasi atau keadaan disekitar karyawan tersebut mempengaruhi seseorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

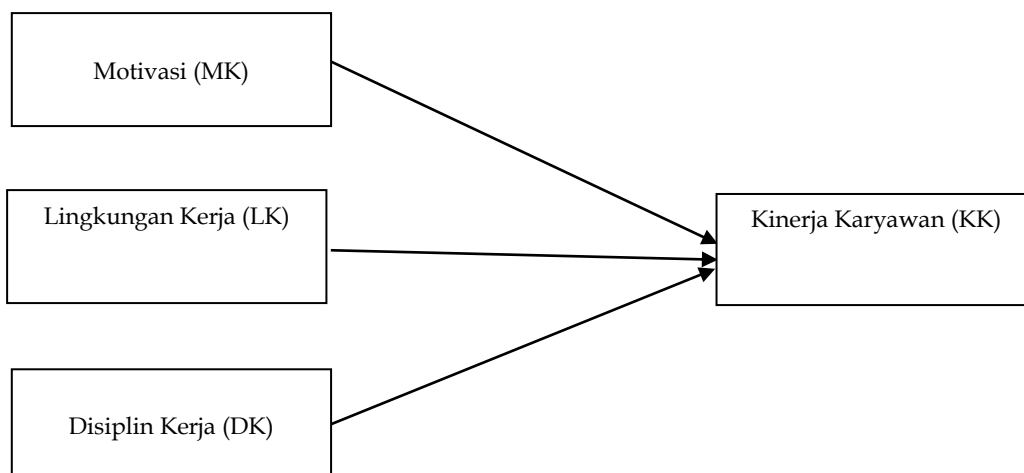
Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Karyawan yang memahami dan mematuhi aturan yang berlaku dalam organisasi tempat ia bekerja adalah karyawan yang disiplin. Menurut Sutrisno (2019:89) disiplin kerja adalah sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari

organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati segala ketentuan, norma, hukum, atau tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teoretis yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:93) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam organisasi. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan bagi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Hanafi dan Zulkifli (2018) serta Yanthi *et al.*, (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Yuliana (2017) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang dapat dirumuskan yaitu:

H₁ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2014:71) manfaat dari lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya dapat menghasilkan prestasi dan kinerja karyawan yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawannya bekerja dengan nyaman dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Firmansyah (2017) serta Hanafi dan Zulkifli (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Logahan *et al.*, (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang dapat dirumuskan yaitu:

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2014:824) disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui disiplin diri karena disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin yang terbentuk di dalam diri seorang karyawan merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Hanafi dan Zulkifli (2018) serta Yanthi *et al.*, (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Firmansyah (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang dapat dirumuskan yaitu:

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini menurut Sugiyono (2017:8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data dapat bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada penelitian ini membahas tentang Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya. Dengan penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif (Sugiyono, 2017:149). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*sensus*). Sugiyono (2017:68) menjelaskan bahwa sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data subjek (*self-report data*). Jadi data subjek pada penelitian ini merupakan opini, sikap, pengalaman dan karakteristik dari karyawan PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Data yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dilapangan yang bersumber dari para responden (Sugiyono, 2017:137). Data primer yang dimaksud pada penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan sendiri secara langsung pada karyawan PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan 66 kuesioner dan ditujukan kepada responden. Kuesioner yang dibagikan kepada responden

merupakan kuesioner yang bersifat tertutup, artinya jawaban responden telah dibatasi dengan menyediakan alternatif jawaban yang telah ditentukan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Definisi operasional variabel adalah sesuatu yang akan dilakukan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian. Adapun yang menjadi variabel operasional dalam penelitian ini adalah:

Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau keinginan yang timbul dari dalam diri karyawan PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya yang menimbulkan semangat bekerja sehingga mencapai tujuan yang diharapkan. Indikator variabel motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2012:152), yaitu: a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*); b) Kebutuhan rasa aman (*Safety and Security Needs*); c) Kebutuhan sosial (*Social Needs*); (d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*); e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization Needs*)

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto (2013:44) adalah sebagai berikut: a) Hubungan Karyawan; b) Tingkat kebisingan lingkungan kerja; c) Peraturan kerja; d) Penerangan; e) Sirkulasi udara; f) Keamanan

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin kerja adalah sebagai perilaku karyawan PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan perusahaan. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:194), yaitu; a) Tujuan dan Kemampuan; b) Teladan Pimpinan; c) Balas Jasa; d) Keadilan; e) Pengawasan Melekat (Waskat); f) Sangsi Hukum; g) Ketegasan; h) Hubungan Kemanusiaan.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:75) adalah sebagai berikut: a) Kualitas kerja; b) Kuantitas kerja; c) Tanggung jawab; d) Kerjasama e) Inisiatif.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Signifikansi Korelasi Pearson yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid (Ghozali, 2016:53).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *cronbach alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2016:43), yaitu jika koefisien cronbach alpha > 0,7 maka pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat histogram dan normal probability plot. Jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016: 156).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel independent (Ghozali, 2016: 104).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama maka disebut heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak sama maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskesdatisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskesdatisitas (Ghozali, 2016:134).

Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis data yang digunakan oleh peneliti untuk menentukan bagaimana keadaan (naik atau turunnya) variabel dependen, apabila variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Menurut Ghozali (2016:13) regresi linear berganda yaitu menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Penelitian ini regresi linier berganda menguji pengaruh antara motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KK = \alpha + \beta_1 MK + \beta_2 LK + \beta_3 DK + e$$

Keterangan :

- α : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi
- KK : Kinerja Karyawan
- MK : Motivasi
- LK : Lingkungan Kerja
- DK : Disiplin Kerja
- e : *Standart error*

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang terdiri dari motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh dan layak digunakan atau tidak dengan kriteria yang sesuai. Menurut Ghozali (2016:98) kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut: a) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka model penelitian dikatakan tidak layak digunakan. b) Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka model penelitian dikatakan layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:95). Koefisien Determinasi (R^2) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara individu terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu: a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Jika nilai signifikansinya $\leq 0,05$ maka motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
Motivasi (MK)	MK ₁	0,500	0,000	Valid
	MK ₂	0,423	0,000	Valid
	MK ₃	0,726	0,000	Valid
	MK ₄	0,424	0,000	Valid
	MK ₅	0,690	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK ₁	0,508	0,000	Valid
	LK ₂	0,408	0,001	Valid
	LK ₃	0,524	0,000	Valid
	LK ₄	0,486	0,000	Valid
	LK ₅	0,484	0,000	Valid
	LK ₆	0,401	0,002	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK ₁	0,642	0,000	Valid
	DK ₂	0,482	0,000	Valid
	DK ₃	0,486	0,000	Valid
	DK ₄	0,582	0,000	Valid
	DK ₅	0,517	0,000	Valid

	DK ₆	0,653	0,000	Valid
	DK ₇	0,329	0,007	Valid
	DK ₈	0,471	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK ₁	0,549	0,000	Valid
	KK ₂	0,478	0,000	Valid
	KK ₃	0,740	0,000	Valid
	KK ₄	0,558	0,000	Valid
	KK ₅	0,754	0,000	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai signifikansi $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Hasil uji realibitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Uji Realibilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	24

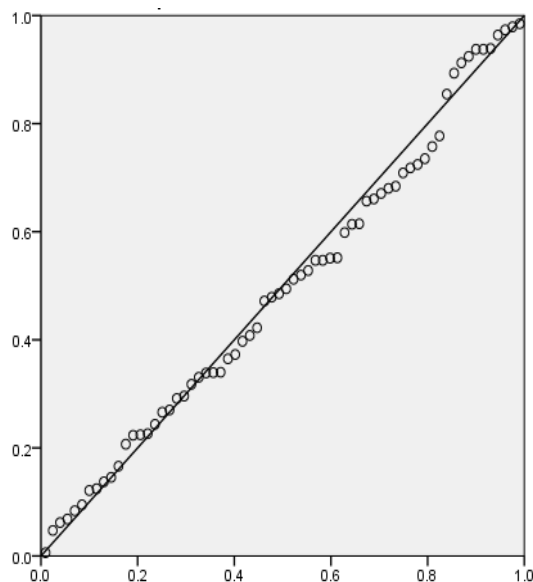
Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,785. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 2 dapat diketahui bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

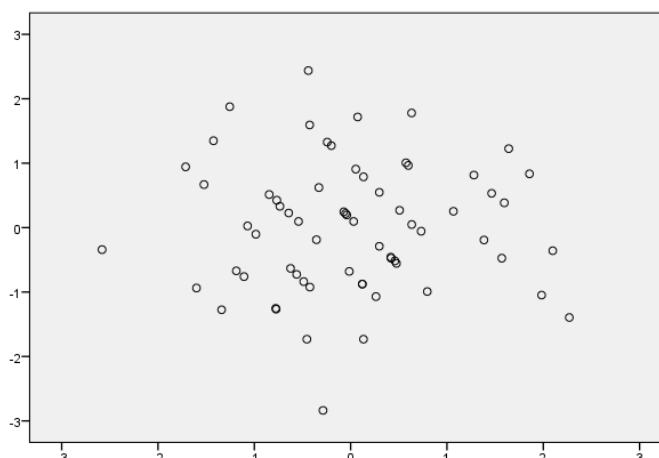
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
MK	.850	1.177
LK	.960	1.041
DK	.880	1.137

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa nilai *tolerance* pada variabel motivasi adalah 0,850, variabel lingkungan kerja sebesar 0,960, dan variabel disiplin kerja sebesar 0,880, sedangkan nilai VIF pada variabel motivasi adalah 1,177, variabel lingkungan kerja sebesar 1,041, dan variabel disiplin kerja sebesar 1,137. Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independent.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0, penyebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel independen motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan dibantu program SPSS 23 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.299	.769		.389	.699
	MK	.382	.124	.348	3.070	.003
	LK	.287	.150	.204	1.916	.026
	DK	.313	.132	.265	2.381	.020

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 0,299 + 0,382 MK + 0,287 LK + 0,313 DK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Nilai konstanta (α) adalah sebesar 0,299 artinya jika variabel motivasi (MK), lingkungan kerja (LK), disiplin kerja (DK) bernilai nol ($=0$), maka nilai kinerja karyawan (KK) adalah sebesar 0,299. (2) Nilai koefisien regresi motivasi (β_1) adalah sebesar 0,382 yang menunjukkan hubungan searah dan bernilai positif. Hasil ini menunjukkan jika motivasi naik, maka kinerja karyawan akan naik. (3) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (β_2) adalah sebesar 0,287 yang menunjukkan hubungan searah dan bernilai positif. Hasil ini menunjukkan jika lingkungan kerja naik, maka kinerja karyawan akan naik. (4) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (β_3) adalah sebesar 0,313 yang menunjukkan hubungan searah dan bernilai positif. Hasil ini menunjukkan jika disiplin kerja naik, maka kinerja karyawan akan naik.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan layak digunakan sebagai model penelitian. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,676	3	1,225	9,827	,000b
	Residual	7,731	62	,125		
	Total	11,407	65			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai tingkat signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini layak untuk digunakan penelitian.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650a	.403	.379	.39265

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,422 atau 42,2%, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dijelaskan melalui variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah sebesar 42,2% sedangkan sisanya 57,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengujian hipotesis (uji t) dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t	Sig	Keterangan
MK	3.070	.003	MK
LK	1.916	.026	LK
DK	2.381	.020	DK

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa: (1) Variabel motivasi memiliki nilai t sebesar 3,070 dengan nilai signifikan sebesar $0,003 \leq 0,05$. Hal ini menandakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_1 diterima. (2) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 1,916 dengan nilai signifikan sebesar $0,026 \leq 0,05$. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2 diterima. (3) Variabel disiplin kerja memiliki nilai t sebesar 2,381 dengan nilai signifikansi sebesar $0,020 \leq 0,05$. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,003 \leq 0,05$. Artinya, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya. Motivasi akan timbul dalam diri karyawan bila ia merasakan adanya kebutuhan. Kebutuhan yang paling utama yaitu kebutuhan pokok seperti sandang, pangan dan papan. Kemudian, karyawan akan merasa tenang bekerja jika karyawan mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dari PT. Novell Pharmaceutical Labs

Cabang Surabaya. Karyawan juga akan semangat bekerja jika perusahaan dapat memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang mereka dapatkan. Karyawan akan bekerja dengan maksimal jika perusahaan juga memberikannya kesempatan untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki para karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan bagi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:189) yang menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat maka akan terangsang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga ia dapat menghasilkan kinerja yang baik. Karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang selalu berupaya meningkatkan kinerjanya sehingga mendorong tercapainya tujuan organisasi yang berarti karyawan yang termotivasi akan memiliki kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Zulkifli (2018) serta Yanthi *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Yuliana (2017) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,026 \leq 0,05$. Artinya, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya. Semakin tinggi lingkungan kerja yang ada pada PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya dapat menghasilkan prestasi dan kinerja karyawan yang tinggi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik jika manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik agar dapat memberikan rasa nyaman dan aman sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2014:71) yang menyatakan bahwa manfaat dari lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sehingga semakin baik lingkungan kerja yang ada pada PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya maka semakin baik kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah (2017) serta Hanafi dan Zulkifli (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Logahan *et al.*, (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,020 \leq 0,05$. Artinya, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya. Disiplin yang terbentuk di dalam diri seorang karyawan merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya. Karyawan yang memahami dan mematuhi aturan-aturan yang berlaku dalam PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya adalah karyawan yang disiplin. Hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang

dikemukakan oleh Rivai (2014:824) yang menyatakan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Melalui disiplin diri yang besar maka semakin besar perannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Zulkifli (2018) serta Yanthi *et al.*, (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Firmansyah (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang ada pada PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya maka semakin tinggi kenyamanan para karyawan, sehingga mereka mampu menciptakan kinerja yang maksimal. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja yang dipatuhi karyawan PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat menjadi arahan bagi penelitian yang akan datang antara lain: (1) Penelitian ini hanya terbatas pada 3 variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. (2) Adanya waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sehingga beberapa jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya sebenarnya.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut : (1) Bagi manajemen PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya sebaiknya dapat meningkatkan lagi motivasi yang ada pada karyawannya dengan memberikan bonus sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. (2) Bagi manajemen PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya Nganjuk sebaiknya perlu memperhatikan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan agar dapat memberikan kenyamanan pada para karyawan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. (3) Bagi manajemen PT. Novell Pharmaceutical Labs Cabang Surabaya sebaiknya dapat bersikap tegas terhadap karyawan yang melanggar aturan sehingga karyawan akan lebih disiplin terhadap pekerjaannya. (4) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, budaya organisasi dan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Anafa Publishing. Riau.

- Firmansyah, V. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Neuronworks Indonesia. *Skripsi*. Universitas Widyatama.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hanafi, A dan Zulkifli. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi* 7(2):406-422.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Logahan, J.M., T.F.Tjoe dan Naga. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mum Indonesia. *Binus Business Review* 3(1):573-586.
- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nitisemito, A.S 2012. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Priansa, D.J. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif Kualitaitaif, Kombinasi dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia. Jakarta.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Yanthi, P.B.O.N., I.P.G. Parma dan K.K.Heryanda. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XL Axiata Cabang Singaraja. *Bisma;Jurnal Manajemen* 5(2):93-100.
- Yuliana. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 17(2):135-150.